

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tesis dengan Judul **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Daya Adicipta Wisesa**, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan di PT Daya Adicipta Wisesa (PT.DAW) menurut responden sudah berada dalam kategori baik. Namun masih terdapat beberapa catatan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen terutama kemampuan karyawan dalam berpikir kreatif dalam rangka penyelesaian pekerjaannya, dalam arti karyawan belum sepenuhnya mampu menggunakan cara yang paling efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaannya. Berikutnya adalah kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan posisi ataupun tugas serta tanggung jawab pekerjaannya saat ini yang belum sepenuhnya tepat, karena hal tersebut dikhawatirkan akan mempengaruhi kecepatan dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian responden berharap bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan mengevaluasi kembali kesesuaian pendidikan yang dimiliki karyawan dengan pekerjaannya saat ini.

2. Kepuasan kerja yang terdapat di PT Daya Adicipta Wisesa (PT.DAW), berdasarkan hasil rekapitulasi data responden berada dalam kategori yang baik, namun dengan beberapa catatan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen. Beberapa hal yang muncul ialah dimana karyawan merasa bahwa gaji ataupun upah yang diperoleh masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki, kemudian nilai terendah responden berada pada aspek kesempatan promosi dimana mereka merasa bahwa perusahaan belum tidak memiliki jenjang karir yang jelas dan juga belum menyediakan program pengembangan diri dan kesempatan berkembang yang adil bagi karyawan. Beberapa catatan mengenai ketidapuasan karyawan dapat memicu hal yang akan menghambat perkembangan perusahaan seperti *employee turn over*, perlambatan kerja ataupun dalam titik ekstrim ialah korupsi ataupun *power abuse* pada karyawan dengan level otoritas tertentu. Berikutnya aspek pengawasan oleh pihak atasan dinilai oleh karyawan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini tercatat pencapaian kategori “cukup” untuk aspek pengawasan.

3. Prestasi kerja di PT Daya Adicipta Wisesa berdasarkan data responden memiliki nilai yang berada pada kategori baik. Dengan demikian para responden umumnya telah merasa bahwa mereka mampu memberikan kontribusi dalam hal prestasi kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan ataupun dipersyaratkan oleh perusahaan.

- 4.a. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Daya Adicipta Wisesa, dimana sebesar 58.67% dari prestasi kerja dipengaruhi secara simultan oleh kompetensi dan kepuasan kerja.
- 4.b. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari kompetensi terhadap prestasi kerja yang di dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistikal bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 58.4%.
- 4.c. Tidak terdapat pengaruh signifikan parsial dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dilakukan di dalam penelitian ini.

6.2 Saran

6.2.1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti menyarankan kepada para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian agar melakukan penambahan data pada kuesioner berupa klasifikasi khusus seperti departemen/divisi agar data dapat diolah menjadi lebih spesifik dan bila memungkinkan melakukan penelitian dengan jumlah populasi serta sampel yang lebih banyak lagi, sehingga data yang didapat dapat digeneralisasikan lebih baik. Dengan demikian hasil penelitian yang dibuat oleh peneliti selanjutnya dapat menggambarkan kecenderungan dari setiap variabel yang dibuat lebih akurat.

2. Peneliti menyarankan kepada para peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan teori-teori baru yang relevan yang telah mengalami perubahan dan pengembangan seiring berjalannya waktu.
3. Peneliti menyarankan kepada para peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor diluar variabel yang diteliti seperti penggunaan variabel Motivasi, *leadership* atau teori OCB's dari Luthans dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya.

6.2.2. Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa item dalam kompetensi, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang perlu lebih ditingkatkan lagi, diantaranya :

1. Peneliti menemukan pada variabel kompetensi belum sepenuhnya optimal seperti kreatifitas karyawan, dimana hal tersebut akan banyak membantu mereka dalam melakukan *problem solving* dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Melalui pengembangan kreatifitas pula, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Langkah awal yang dapat dilakukan ialah dengan melakukan *training need analysis* bagi seluruh *layer* karyawan di PT.DAW dari level Division Head hingga level staff, dengan adanya *training need analysis* diharapkan dapat membantu PT.DAW dalam

mengembangkan pelatihan yang tepat sasaran sehingga pencapaian training matrix yang masih berada dibawah standar selama 3 tahun terakhir (<90%) dapat diatasi. Berikutnya perusahaan perlu melakukan peninjauan kembali mengenai karyawan yang saat ini bekerja belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga masih belum optimal dalam menjalankan peran, tugas ataupun tanggung jawabnya, menanggapi hal ini pihak manajemen dapat melakukan *job evaluation* untuk melihat kesesuaiannya.

2. Peneliti menemukan pada variabel prestasi kerja meskipun berada dalam kategori baik namun terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan manajemen terkait pembenahan di variabel ini. Tercatat aspek kualitas dan kuantitas kerja masih memerlukan pembenahan terkait kesesuaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikutnya mengenai beban kerja ideal yang diterima karyawan, hal ini penting mengingat bila karyawan menerima beban kerja yang berada diluar kapasitasnya kemungkinan yang dapat terjadi ialah permasalahan dengan ketepatan dari *work delivery* kepada pihak-pihak terkait. Beban kerja ini juga terkait dengan item “Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan merupakan bagian saya demi mencapai tujuan organisasi”, penulis melihat bahwa dalam hal ini bukan berarti karyawan memiliki inisiatif yang rendah melainkan efektifitas kerja dari setiap bagian apakah telah berjalan dengan baik ataukah belum. Langkah pelaksanaan analisa

beban kerja (workload analysis) nampaknya menjadi salah satu solusi bagi pihak manajemen untuk mengupas hal ini secara lebih mendalam. Selain itu perusahaan memiliki opsi untuk melakukan pembenahan efektifitas kerja melalui pemberian pelatihan manajemen waktu kerja bagi karyawan dan pelatihan khusus per-departemen untuk meningkatkan dan membekali karyawan dengan *set-skill* spesifik bagi mereka dalam menjalankan pekerjaannya seperti pemberian *Interviewing skills* dan *assessment skills* bagi seorang HR Officer atau HR Section Head.

